



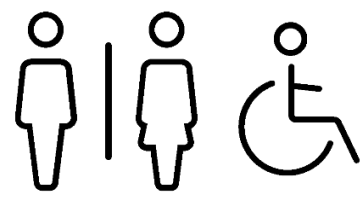
Likestillingsredegjørelse Destinasjon Dyreparken 2024



Likestillingsredegjørelse

Dyreparken

Dyreparken arbeider for likestilling og mot diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og kjønnsbasert vold og kombinasjoner av disse grunnlagene.



Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

I denne delen gjøres det redegjøre for:

- kjønnsbalansen totalt i virksomheten (antall, tall fra 2024)
- midlertidig ansatte (kjønnsforskjell i antall, tall fra 2024)
- ansatte i deltidsstillinger (kjønnsforskjell i antall, tall fra 2024)
- gjennomsnitt antall uker foreldrepermisjon for kvinner og menn (tall fra 2024)
- lønnsforskjeller på ulike stillingsnivå/grupper (kjønnsforskjeller i prosent, tall fra 2023)
- lønnsforskjell totalt i virksomheten (kjønnsforskjell i prosent, tall fra 2023)
- kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/grupper (kjønnsforskjeller i prosent, tall fra 2023)
- ansatte som jobber ufrivillig deltid (kjønnsforskjell i antall, tall fra 2023)

Redegjørelsen gjelder ikke for kategorier bestående av mindre enn fem av hvert kjønn i en gruppe.

Rapporten beskriver kort følgende:

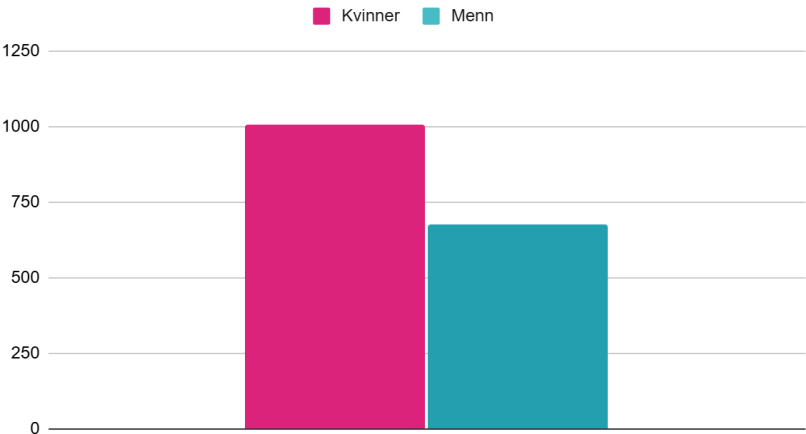
- hvordan Dyreparken har satt sammen og definert ulike stillingsnivåer
- hvordan Dyreparken har kartlagt ufrivillig deltid

Tilstand for kjønnslikestilling i Dyreparken Utvikling AS/konsern

Tilstand for kjønnslikestilling i Dyreparken Utvikling AS/konsern										
Tall fra 2023		Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/grupper **		Lønnsforskjeller ** (kvinnerns andel av menns lønn oppgis i prosent)						
		Kvinner Menn		Kontante ytelser					Naturalytelser	
				Sum kontante ytelser	Avtalt lønn/fastlønn	Uregelmessige tillegg	Bonuser	Pensjonstrekk	Overtids-godtgjørelse	Sum skattepliktige naturalytelser
Totalt (uten sesongmedarbeidere)		168	120	50,66%	75,26%	115,36%	10,10%	75,32%	72,32%	72,11%
Ledergruppe		4	7	-	-	-	-	-	-	***
Mellomleder/fagansvarlig		11	13	70,84%	92,81%	0,00%	Kun kvinner har bonus	92,71%	12,17%	92,27%
Medarbeider admin		24	5	83,08%	80,54%	25,00%	-	82,12%	44,55%	78,90%
Medarbeider drift		67	58	41,94%	88,21%	126,32%	Kun kvinner har bonus	84,20%	73,71%	84,98%
Helgeansatte/delavløser		58	33	96,01%	101,56%	105,41%	-	98,57%	61,18%	100,60%
Lærling/praksis/tilrettelegging		4	4	-	-	-	-	-	-	***
Medarbeider sesong		837	547							

Kjønnsbalanse (2024) * (oppgis i antall)		Midlertidige ansatte (2024) * (oppgis i antall)		Midlertidige ansatte (2024) * (oppgis i antall. Uttrekk. fratrasket		Foreldrepermisjon (2024) * (oppgis i gjennomsnitt antall uker		Faktisk deltid (2024) * (oppgis i antall. Uttrekk: fratrasket sesongansatte da		Ufrivillig deltid (2023) ** (oppgis i antall)	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
1005	678	852	572	2	4	6,4	6,4	76	45	3	1

Kjønnsbalanse for Dyreparken Utviking AS (konsernet samlet)

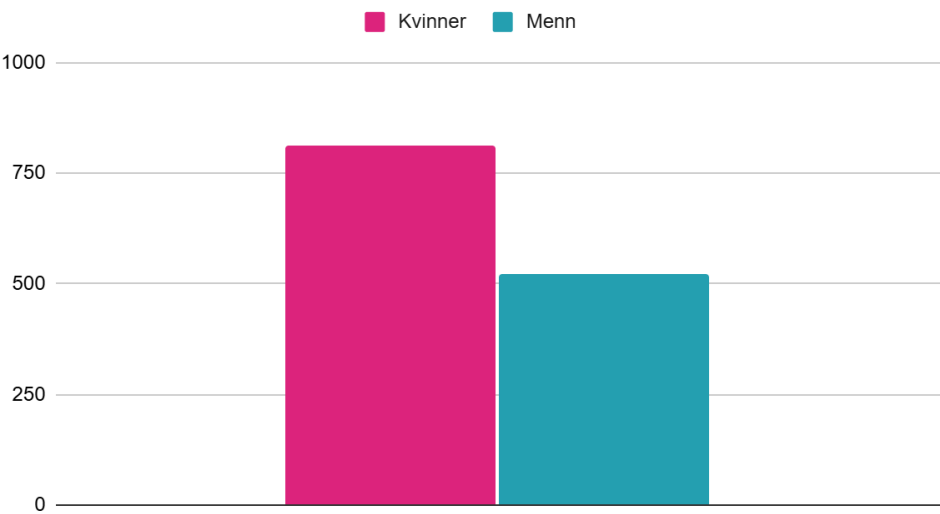


Tilstand for kjønnslikestilling i Kristiansand Dyrepark AS

Tilstand for kjønnslikestilling i Kristiansand Dyrepark AS										
Tall fra 2023	Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/ grupper **		Lønnsforskjeller ** (kvinnerns andel av menns lønn oppgis i prosent)							Sum skattepliktige naturalytelser
	Kvinner	Menn	Kontante ytelser						Naturalytelser	
			Sum kontante ytelser	Avtalt lønn/fastlønn	Uregelmessige tillegg	Bonuser	Pensjonstrekk	Overtids-godtgjørelse	Sum skattepliktige naturalytelser	
Totalt (uten sesongmedarbeidere)	124	83	38,04%	68,11%	100,72%	18,50%	41,28%	55,42%		65,57%
Ledergruppe	3	4	-	-	-	-	-	-	***	
Mellomleder/fagansvarlig	6	8	71,78%	92,01%	-	-	-	Kun kvinner har overtidsgodtgjørelse		91,28%
Medarbeider admin	14	1	-	-	-	-	-	-	***	
Medarbeider drift	36	34	28,04%	70,88%	100,29%	-	-	39,26%	54,95%	67,20%
Helgeansatte/delavløsere	61	33	91,29%	96,57%	100,22%	-	-	93,72%	58,17%	95,65%
Lærling/praksis/tilrettelegging	4	3	-	-	-	-	-	-	***	
Medarbeider sesong	661	438								

Kjønnsbalanse (2023) *		Midlertidige ansatte (2023) * (oppgis i antall)		Midlertidige ansatte (2023) * (oppgis i antall. Uttrekk. fratrasket sesongansatte)		Foreldrepermisjon (2023) * (oppgis i gjennomsnitt antall uker de som har hatt permisjon)		Faktisk deltid (2023) * (oppgis i antall. Uttrekk: fratrasket sesongansatte da alle sesongansatte er deltidsansatte)		Ufrivillig deltid (2023) ** (oppgis i antall)	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
811	523	699	446	***	***	***	***	61	36	3	1

Kjønnsbalanse for Kristiansand Dyrepark AS

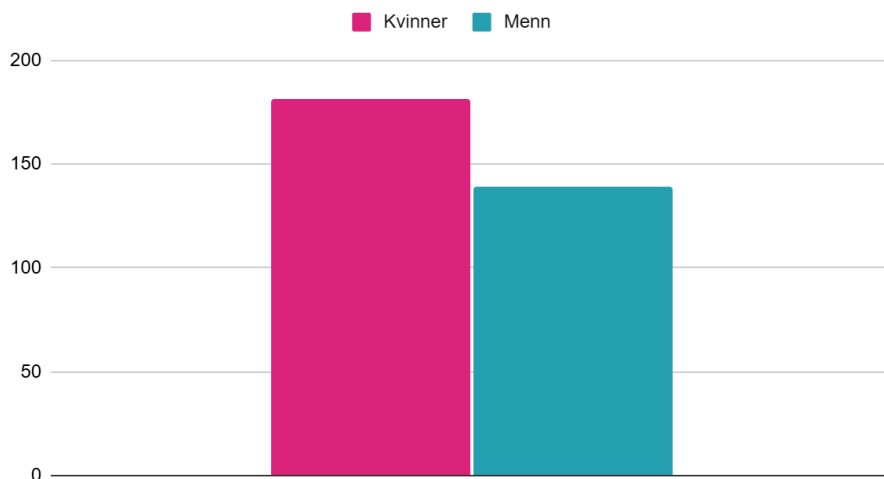


Tilstand for kjønnslikestilling i Dyreparken Overnatting AS

Tilstand for kjønnslikestilling i Dyreparken Overnatting AS										
Tall fra 2023	Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/grupper **		Lønnsforskjeller ** (kvinnerns andel av menns lønn oppgis i prosent)							
	Kvinner	Menn	Kontante ytelser						Naturalytelser	
			Sum kontante ytelser	Avtalt lønn/fastlønn	Uregelmessige tillegg	Bonuser	Pensjonstrekk	Overtids-godtgjørelse	Sum skattepliktige naturalytelser	
Totalt (uten sesongmedarbeidere)	37	23	128,81%	102,48%	123,49%	22,16%	-106,22%	92,06%		100,93%
Ledergruppe	0	1	-	-	-	-	-	-	***	
Mellomleder/fagansvarlig	5	3	-	-	-	-	-	-	***	
Medarbeider drift	32	19	137,34%	121,09%	117,95%	Kun kvinner har bonus		82,01%	87,93%	120,40%
Medarbeider sesong	272	108								

Kjønnsbalanse (2023) *		Midlertidige ansatte (2023) * (oppgis i antall)		Midlertidige ansatte (2023) * (oppgis i antall. Uttrekk. fratrukket sesongansatte)		Foreldrepermisjon (2023) * (oppgis i gjennomsnitt antall uker de som har hatt permisjon)		Faktisk deltid (2023) * (oppgis i antall. Uttrekk: fratrukket sesongansatte da alle sesonganstte er deltidsansatte)		Ufrivillig deltid (2023) ** (oppgis i antall)	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
181	139	148	124	***	***	***	***	11	5	-	-

Kjønnsbalanse Dyreparken Overnatting AS



Stjerneforklaring:

- * Skal kartlegges hvert år
- ** Skal kartlegges (minst) annethvert år
- *** Utvalget er for lite til å oppgi informasjon

Hvordan stillingsnivåer og lønn kategoriseres

Til beregningen av lønnsforskjeller har Dyreparken delt opp avtalt lønn, kontante ytelser, uregelmessige tillegg, bonuser, pensjonstrekk og overtidsgodtgjørelse for perioden 01.01.23 - 31.12.23.

Virksomheten har også vurdert likt arbeid og arbeid av lik verdi i utformingen av stillingsnivåene. Dyreparken kunne med fordel ha gruppert i enda mindre og spesifiserte grupper for å få en bedre forståelse for arbeid av lik verdi, men utfordringen da er at det ikke er nok ansatte i hver stillingskategori. Utformingen av stillingsnivåene er basert på eksisterende stillingskategorier i virksomheten og en vurdering av hvilke stillinger som inngår i de ulike nivåene.

Kategoriene ledergruppe og lærling/praksis/tilrettelegging har ikke nok ansatte til at disse kan analyseres spesifikt.

Sesongansatte lønnes basert på alder primært, og deretter ansiennitet som sekundært. Ingen andre forhold spiller inn. Dyreparken har ikke gode nok data, i tillegg til at datagrunnlaget blir urimelig stort, til å omregne data til årsverk. For å ikke forurensne resultatene for lønnskartleggingen, har virksomheten derfor ikke kartlagt lønnsforskjeller for sesongansatte. Årsakene er flere. Gruppens sammensetning er volatil fra år til år hvor turnover, alder- og kjønnsammensetning varierer, og således påvirker sammenligningen og informasjonsverdien. Markedet for sesongansatte er begrenset for enkelte alderstrinn, hvor konkurransen er størst for ansatte over 18 år. Avhengig av aldersammensetningen for sesongansatte, er det på aggregert nivå lønnsforskjeller mellom ansatte i yngste og eldste alderstrinn.

Oppsummering av funn

Den kategorien som skiller seg merkbart ut i analysen er "Medarbeidere admin." hvor kvinner tjener 78,9 % av mennenes lønn. En av årsakene til dette er at det er langt færre menn i utvalget, og enkeltpersoner drar opp snittet grunnet bredt ansvarsområde, spesialkompetanse og høy utdanning. En annen årsak er at Dyreparken ser at mennene i denne kategorien har færre ledd over seg. Virksomheten ser også at de ansatte i kategorien er splittet på krav til utdanning og/eller spesialisering, og at kvinnene er ansatt i stillinger som krever lavere utdanning og/eller spesialisering.

Forrige lønnskartlegging (2021) viste at kategorien som skilte seg merkbart ut i analysen var mellomledere og fagansvarlige, hvor kvinner tjente 78,5 % av mennenes lønn. Tallene fra 2023 viser at kvinnene i samme kategori nå tjener 92,27 % av mennenes lønn. Dette skyldes i hovedsak at flere kvinner er blitt ansatt i kategorien, lønnen er justert basert på bredere ansvarsområder, høyere utdanning eller spesialisering og/eller har færre ledd over seg.

I Kristiansand Dyrepark AS skiller kategorien medarbeidere i drift seg markant ut, hvor kvinner tjener 67,2 % av mennenes lønn. Denne kategorien er trolig definert for bredt, og det er mange ulike yrkeskategorier i gruppen. Årsaken til at vi likevel har definert gruppen bred, er for å få nok ansatte til å utføre analysen. Av den grunn ser lønnsforskjellen stor ut, da et flertall av kvinnene er i en yrkeskategori hvor tariffen er lavere enn i de andre yrkeskategoriene. Dyreparken ser også at et flertall av kvinnene i kategorien har lavere ansiennitet enn mennene i samme kategori.

Årlig analyserer HR om det finnes skjevheter på gruppenivå, og setter inn tiltak hvis dette oppdages.

Hvordan ufrivillig deltid måles og beskrives

Dyreparken har sendt ut en spørreundersøkelse til alle som jobbet deltid per 31.01.2023, med formål å avdekke om ansatte jobbet ufrivillig eller frivillig deltid.

Resultatene fra kartleggingen viser at fire ansatte ønsker å øke sin stillingsprosent. Av disse er tre ansatt i helgestillinger på sesongbetingelser. Behovet til bedriften er at stillingene må være deltid for å få nok antall ansatte til å dekke antall helger i forbindelse med våre helgeaktiviteter.

Del 2: Dyreparkens arbeid for likestilling og mot diskriminering

Kulturen og arbeidsmiljøet i Dyreparken er preget av mangfold og likestilling. Med dette menes likeverd uavhengig av kjønn, alder, etnisitet, seksuell orientering, kjønnsuttrykk og -identitet, funksjonsvariasjoner, personlighetstrekk, familiebakgrunn, faglig bakgrunn, livserfaring og arbeidserfaring. Dyreparken verdsetter ulikheter, og opplever at en mangfoldig gruppe utfordrer etablerte sannheter, som igjen bidrar til at virksomheten blir mer kreativ og kommer frem til bedre løsninger.

Likestillingsarbeidet er forankret i virksomhetens mål og strategier, verktøy og retningslinjer. Det er klare mål for arbeidet, og dette er utarbeidet i egen handlingsplan. Handlingsplanen er dynamisk, og tilpasses etter behov og funn, gjerne avdekket i en ROS-analyse (risiko- og sårbarhetsanalyse). Likestillingsarbeidet er integrert i bedriftens driftsrutiner, og er primært beskrevet i to avdelingers årshjul, HMS- og HR avdelingene.

Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

Eksempler på beskrivelse av prinsipper, prosedyrer og standarder

- Dyreparkens likestillingsarbeid er forankret i virksomhetens ulike strategier, verktøy og retningslinjer.
- Det er etablert et tverrfaglig bærekraftsteam i virksomheten, der sosial bærekraft er en viktig del av arbeidet.
- Dyreparken er sertifisert av Likestilt Arbeidsliv, og ble re-sertifisert høsten 2021. Slik sertifisering pålegger virksomheten å delta i jevnlig fagsamlinger i nettverket, utøve interne arbeidsmøter, jevnlig kartlegginger og analyser av bedriftens tilstand innen området, samt rådgivning og veiledning fra prosjektveilederne.
- Arbeidet organiseres i en arbeidsgruppe, en referansegruppe, i samarbeid med tillitsvalgte, Bærekraftsteamet og ledergruppen i virksomheten. Referansegruppen er under utskiftning p.d.d.
- Hensynet til likestilling og ikke-diskriminering er ellers inkludert i den øvrige personalpolitikken i Dyreparken. I tillegg har bedriften en handlingsplan med konkrete mål for arbeidet.

Slik sikres likestilling og ikke-diskriminering i praksis

Dyreparken har organisert likestilling- og mangfoldsarbeidet i en arbeidsgruppe bestående av to ansatte fra HR, samt en referansegruppe bestående av tillitsvalgte og ansatte fra de ulike selskapene. Arbeidsgruppen jobber i hovedsak med kartlegginger og analyser, og fremstiller disse for referansegruppen for tilbakemeldinger. Arbeidsgruppen jobber så videre med de innspillene som kommer fra referansegruppen. Dyreparken har som mål å gjennomføre månedlige møter i referansegruppen (med unntak av sommersesongen), mens arbeidsgruppen arbeider ukentlig med likestilt arbeidsliv i ulike former.



Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og ikke-diskriminering

Dyreparkens arbeid med likestilling og ikke-diskriminering er innarbeidet i virksomhetens strategier. Det er blitt gjennomført en rekke tiltak som skal bidra til et systematisk arbeid innen temaet:

- Egen opplæringsmodul for renholderne innen ergonomi som en del av det forebyggende arbeidet innen tilretteleggingen.
- Målrettet videreutdanning sammen med Tirna (tidligere AOF) og/eller Konsulentas for fagansatte i Dyreparken Overnatting som en del av et kompetanseløft. Dyreparken har bistått i utarbeidelsen av opplæringsplanen innen ledelse i overnatting- og serveringsbransjen.
- En rekke initiativ for tilrettelagt arbeid er etablert som fast ordning, eksempelvis språkpraksis, samarbeid med KUP (Kirkens Ungdomsprosjekt), sommerjobbprosjektet og alternativ skolegang.

- I samarbeid med NAV tilbød Dyreparken sommerjobb til ungdom med psykisk funksjonsnedsettelse sommeren 2024.
- Fortsette å utfordre etablerte sannheter i forbindelse med jobbanalyse og kravspesifikasjon ved utlysning.
- Økt antall lærlinger og videreutdanningsprogram for en rekke fagopplæringer er etablert, blant annet innen IT, salg og service og matfag.
- Satsing på rekruttering av seniorer i sesongstillinger. Aldersspennet i staben er i dag 15 år til 89 år, og antall seniorer er økt fra ca. 15 stk til 55 stk fra 2022 til 2024.

Dyreparkens arbeid vedr. risiko for diskriminering og hindre for likestilling

Som en del av virksomhetens systematiske arbeid inn mot temaet, gjennomføres jevnlig en ROS-analyse. Hensikten med analysen er å avdekke særlige områder hvor Dyreparken kan oppleve risiko for diskriminering eller hindre for likestilling. Av punkter som er blitt avdekket i analysen kan det blant annet nevnes:

- **Uønskede hendelser mellom ansatte og/eller gjester.**
Mulig årsak: flere yrkesgrupper som historisk sett er ekstra utsatt, f.eks. nattevakter, bartendere, servitører, renholdere, førstehjelpere, etc.
Tiltak: økt fokus på opplæring og å sikre informasjon til ansatte om rutiner og ulike meldekanaler. Dette punktet var likt for 2023, men anses fortsatt som vesentlig risiko og konsekvensen er høy.
- **Ansatte som ikke har norsk som førstespråk kan gå glipp av viktig informasjon, rutiner og opplæring.**
Årsak: kun et utdrag av rutinene er tilgjengelig på flere språk.
Tiltak: Dyreparken fortsetter å jobbe med å oversette rutinene, og alle de mest kritiske opplæringene tilbys nå på flere språk.
- **Lønnssystem som enkelt sikrer uttak av data for lønnskartlegging**
Årsak: dagens lønssystem krever mye manuelt arbeid for å sikre en god likelønnsanalyse, og kan dermed risikere å vurdere feil grunnlag/sette inn feil tiltak.
Tiltak: nytt lønssystem ble implementert i 2024.
- **Fysiske fasiliteter kan være til hinder for visse grupper.**
Årsak: ikke alle våre bygg er universelt utformet. Dette gjelder i hovedsak gamle bygg.
Tiltak: alle nybygg skal være universelt utformet.

De fleste punktene som ble avdekket i ROS-analysen er tatt opp i Dyreparkens handlingsplan for likestilling og mangfold.

Resultater av arbeidet og forventninger på sikt

Hvordan kan Dyreparken evaluere tiltakene?

Ved resertifisering fra Likestilt Arbeidsliv i 2021 ble det utarbeidet en handlingsplan basert på kartlegginger av datidens situasjon. Alle punkter på handlingsplanen er i dag fullført, og det kan trekkes frem følgende:

- Økt andel kvinner i ledergruppen fra én til tre.
- Fast avtale om språkpraksis på sesongbasis er etablert. Suksessraten er enorm, hvor ca 90% av kandidatene som har vært i praksis har fått tilbud om ordinær sesongjobb samme år eller året etter.
- Språkkravet til sesongansatte er utfordret, og som en følge av dette ser Dyreparken behov for at flere rutiner og opplæringer er tilgjengelig på engelsk.

Etter re-sertifiseringen i 2021, har det vært flere utskiftninger i staben, og ansatte i arbeidsgruppen og referansegruppen har falt fra. Det viktigste fokuset for 2025 vil derfor være å komme tilbake til kompetansenivået Dyreparken hadde i perioden ved re-sertifisering, samt å etablere produktive møteplasser igjen. Dyreparken har likevel oppnådd mye, og det kan vises ved blant annet:

- Virksomheten deltar aktivt i diskusjon og erfaringsutveksling i ulike fora og nettverk, og holder foredrag for kandidater fra NAV og Blå Kors med fokus på arbeidsgivers forventninger og muligheter som finnes i Dyreparken.
- Ytterligere rutiner og opplæringer er oversatt til engelsk.
- Dyreparken tilbyr flere lærlingeplasser, og har laget eget opplæringsforløp for gruppen for å sikre en trygg overgang til arbeidslivet.
- Dyreparken tilbød også i 2024 sommerjobb for psykisk utviklingshemmede ungdom på tross av at Kristiansand kommune trakk seg fra samarbeidet grunnet økonomi og kapasitet til å bidra til å følge opp kandidatene i skolens sommerferie.
- Dyreparken har samarbeid med mobilt team i Kristiansand kommune hvor partene sammen driver prosjektet om alternativ skolegang. Deltakerne her er elever som, av ulike grunner, har vansker for å fullføre ordinær skolegang, og som står i fare for å falle i utenforskap. Elevene får tilbringe faste dager i Dyreparken, og utøver ulike oppgaver hos oss.
- Dyreparken har etablert samarbeid med KUP (Kirkens Ungdomsprosjekt), en organisasjon som arbeider forebyggende inn mot ungdom som kan være ekstra utsatt. Formålet er å minske sannsynligheten for at ungdom får hull i sin CV, og dermed er mer utsatt for å falle utenfor arbeidslivet på sikt. I 2024 fikk 6 ungdommer ordinær sesongjobb gjennom prosjektet, og alle ble godkjent for sommerjobb året etter.
- Dyreparken har et samarbeid med Kristiansand kommune for å hjelpe ungdom som ikke klarte å skaffe sommerjobb uten bistand. Arbeidet ble utført gjennom et eget prosjekt, Sommerjobbprosjektet. Det ble utarbeidet en ordning hvor syv ungdommer arbeidet som ordinær sesongansatt, men med lønnstilskudd som ble brukt til ekstra opplæring og oppfølging. Ordningen anses som vellykket, og 5 av kandidatene tilbys ordinær sommerjobb for kommende høysesong.

Dagens handlingsplan er et resultat av handlingsplanen fra 2017, ROS-analysen, vernerunde og arbeidsmøter med referansegruppen og tillitsvalgte. Dyreparken har definert konkrete tiltak med mål, og hvem som har ansvar for tiltakene innenfor gitt tidsramme. Handlingsplanen skal arbeides med fram til medio 2025, hvor ny handlingsplan skal utarbeides i forbindelse med re-sertifisering fra Likestilt Arbeidsliv. Som eksempler på tiltak fra handlingsplanen kan det nevnes:

- Re-etablering av arbeidsgruppe og referansegruppe for Likestilt Arbeidsliv.
- Teste samarbeid med OK kompetanse med mål om bruke Dyreparken som opplæringsarena på vei mot kompetansebrev.
- Fortsette satsing på rekruttering av seniorer.
- Fokus på mangfoldsledelse.
- Igangsette mentorordning hvor ansatte i Dyreparken er mentorer for høyt utdannede innvandrere som står utenfor arbeidslivet i samarbeid med Sammen om en jobb.

Fremover ønsker vi å fokusere på punktene fra handlingsplanen, men også bevisstgjøring av ubeviste og bevisste fordommer blant ansatte. Det er viktig at arbeidet med likestilling og mangfold er en kontinuerlig del av den daglige driften, og ikke bare et sertifiseringsbevis som henger på veggen.

Dyreparken vurderer handlingsplanen og fremgangen av tiltakene kontinuerlig. Det gjennomføres jevnlig ROS-analyse, og settes inn tiltak på punktene som avdekkes i denne analysen. Dyreparken anser re-sertifiseringen fra Likestilt Arbeidsliv som en bekreftelse på at tiltakene som settes inn er tilstrekkelige. Suksess vil beskrives som at punktene i handlingsplanen er gjennomført innen planlagt tid, og at dette er et dynamisk dokument.

Tiltaksoversikt og handlingsplan

Personalområde	Bakgrunn for tiltak	Beskrivelse av tiltak	Mål for tiltakene	Ansvarlig	Frist / Status	Resultat
Forankring	For å sikre en bredere forankring og dypere engasjement blant flere ansatte, ønsker vi å lage en egen bærekraftsstrategi. Ved å sette likestilling og mangfold inn i en større strategisk sammenheng, tror vi at vi blir mer handlekraftige.	Utarbeide egen strategi for bærekraft, hvor likestilt arbeidsliv er et av hovedfokus-områdene	Egen strategi utarbeidet innen 2022. 'Bærekraftsteam' - arbeidsgruppe etablert som verktøy innen 2022.	Prosjekt-ansvarlig LA og bærekrafts-ansvarlig	Vinteren 2022-Jul 2022	Bærekraftsteam etablert, bærekraftsstrategi er etablert
Forankring	For å sikre en bredere forankring og dypere engasjement blant flere ansatte, ønsker vi å lage en egen bærekraftsstrategi. Ved å sette likestilling og mangfold inn i en større strategisk sammenheng, tror vi at vi blir mer handlekraftige.	Sikre bredere kompetanse innen mangfoldsledelse	1) Alle rekrutteringer går gjennom HR. HR har en sjekkliste med punkter som skal gjennomgås med leder, blant annet punkter som går på likestilling og mangfold. 2) Vurdere kurs/moti om temaet årlig	HR-leder	Innen 2024	Fullført
Inkluderende arbeidsmiljø	Per i dag har vi oversatt rutine for mobbing og trakassering, personalhåndbok og arbeidsreglement er ferdig oversatt, men vi ønsker å oversette flere rutiner og opplæringer	Viktige rutiner publiseres også på engelsk	Viktige rutiner og opplæringer skal oversettes til engelsk i løpet av 2024.	Arbeidsgruppen for Likestilt Arbeidsliv	Innen 2024	Fullført
Rekruttering og karriere	Med kun en kvinne igjen i ledergruppa, har vi sterkt behov for å øke kvinneandelen der (2021).	Øke andel kvinner i ledergruppa	Utjevne kjønnsbalansen. Balansert kjønnsbalanse er et mål.	Adm.dir	Kontinuerlig, påbegynt	Status 2024: økt med 3 kvinner, totalt 4 kvinner i ledergruppa
Rekruttering og karriere	Andel unge ledere i ledergruppa er lav.	Øke andel yngre ledere i ledergruppa	Utjevne sammensetningen av unge og eldre ledere i ledergruppa.	Adm.dir	Kontinuerlig, påbegynt	Påbegynt, unge talenter satses på
Rekruttering og karriere	Søkerandelen med minoritetsbakgrunn, spesielt til faste stillinger, er lavere enn andel i samfunnet ellers.	Øke andel aktuelle søkere med minoritetsbakgrunn ved å være bevisst når vi skriver stillingsutlysninger, ved bruk av bilder	Den etniske bakgrunnen til våre kandidater i en søknadsprosess er i balanse med hvordan bakgrunnen er ellers i samfunnet innen	Rekrutterings-ansvarlig per rekruttering	Kontinuerlig, påbegynt	Påbegynt, bildebruk i annonsering

		ved publisering og hvor vi lyser ut.	yrkeskategorien vi søker etter.			
Rekruttering og karriere	Et ønske om at alle i samfunnet skal få muligheten til å bidra inn i arbeidslivet, og vi ønsker å være proaktive som arbeidsgiver inn mot denne gruppen.	Oppsøke grupper som står i fare for å få hull i CV og hjelpe dem med å søke jobb.	Etablere samarbeid med f.eks. KUP angående kurs i å skrive CV/søknad + tilrettelagte intervju for denne gruppen	HR-medarbeider	Kontinuerlig, påbegynt	Etablert samarbeid med KUP og Kristiansand Kommune (sommerjobbprosjektet).
Rekruttering og karriere	Til nå har andel av dem som er i språkpraksis (10-15 stk per sommer) og fått ordinær sesongjobb enten samme år eller året etter (uten intervju) vært på 80-90 %.	Opprettholde andel som får tilbud om ordinær sesongjobb av dem som er i språkpraksis	Andel av dem som har språkpraksis og blir tilbudt ordinær sesongjobb er 90 %.	HR	D.d-neste resertifisering, påbegynt	Fullført
Tilrettelegging	Vi ønsker å bidra økonomisk til at ansatte skal lære norsk/forbedre språket. Vår hypotese er at økt språkforståelse og -uttale bidrar positivt til arbeidsmiljøet.	Økonomisk støtte til språkopplæring	Alle som har behov for, eller ønsker det, skal få tilbud om økonomisk støtte til språkopplæring, og ledere vet at de har et ansvar for å ta opp dette med ansatte.	HR/leder	D.d-neste resertifisering, påbegynt	Fullført, 1 ansatt benyttet av tilbudet
Tilrettelegging	For å sikre et mangfold av ansatte, må vi blant annet sikre at ingen føler seg tvunget inn i en bestemt kjønnskategori som de selv ikke føler de hører til.	Øke andel kjønnsnøytrale toaletter og garderobes i ansattlokalene	Det skal være garderobemuligheter som både er kjønnsspesifikke og nøytrale på alle destinasjonene våre.	Byggeleder	D.d-neste resertifisering, påbegynt	Påbegynt
Heltidskultur	Dyreparken har åpent hver dag hele året, og det er behov for helgeansatte. Dette er i hovedsak studenter som ønsker å ha en deltidsjobb ved siden av studiet. 100 % heltid er dermed ikke målet, men vi ønsker å holde oss på dagens nivå.	Opprettholde dagens prosentandel av heltidsansatte	Heltidsandelen holdes på samme nivå som i dag.	HR	D.d.-resertifisering neste gang, påbegynt	Påbegynt
Livsfase	Trekantsamtale med BHT, gravid arbeidstaker og leder reduserer sykefravær.	Opprettholde avtale med BHT om trekantsamtaler med gravide arbeidstakere	Alle gravide arbeidstakere tilbys trekantsamtale med BHT.	Leder pr avdeling	D.d.-resertifisering neste gang	Tilbys alle gravide arbeidstakere
Likelønn	I 2020 lagde vi en oversikt over hvilke yrkesgrupper vi så på som sammenlignbare sammen med tillitsvalgt. Disse grupperingene skal vurderes annethvert år, og eventuelle skjevheter vurderes årlig. Første vurdering av grupperinger gjennomføres i 2023, for regnskapsåret 2024.	Det opprettes rutine for å se på likelønn på tvers av ulike yrkeskategorier i forkant av de årlige lønnsforhandlingene. Eventuelle skjevheter behandles samtidig med lønnsforhandlingene.	Årlig vurdering av skjevhet på gruppenivå.	HR	Årlig i all fremtid	Gjennomført
Likelønn	Dyreparken skal sikre at arbeid av lik karakter lønnes likt. Det krever et lønssystem med gode analyseverktøy implementert. Dagens system kan ikke tilby dette.	Nytt lønssystem med bedre analyseverktøy skal implementeres.	Økt bruk og nytte av lønnsanalyse som i større grad kan sikre likelønn på tvers av kategorier.	Økonomi/IT/HR	Innen 2024, påbegynt	Fullført

